Contrat de travail à temps partiel sur la semaine

Vous souhaitez conclure un contrat de travail à temps partiel et fixer la durée du travail sur la semaine.

Modèle Pour télécharger ce modèle, saisissez la référence Mod.2039 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr (voir mode d'emploi page 10)

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Entre les soussignés :

- la société ...... *(dénomination sociale)*

Adresse ......
Immatriculation au RCS ......
Numéro URSSAF ......
Représentée par M. ......,
Agissant en qualité de ......

D'une part, et

- M. ......

Demeurant à ......
De nationalité ......
N° de sécurité sociale : ……

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Engagement

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, M. ...... est engagé par la société ...... *(dénomination sociale)* en qualité de ...... *(qualification)*.

Le présent contrat sera régi par les dispositions de la convention collective de ...... applicable à l'entreprise.

Ce contrat prend effet à compter du ...... *(date)*.

Article 2 - Durée - Période d'essai

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il ne prendra effet définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai de ...... *(préciser la durée)* qui expirera le ...... *(préciser)*.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions légales *(sous réserves de dispositions conventionnelles plus favorables)*.

Article 3 - Fonctions

M. ...... sera plus particulièrement chargé de ...... *(préciser)*. Il exercera ses fonctions au sein de ...... *(service)* à ...... *(lieu de travail)*.

Article 4 - Durée du travail (hebdomadaire)

La durée du travail hebdomadaire de M. ...... sera de ...... heures par semaine.
Cette durée sera répartie de la façon suivante : ...... *(indiquer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire)*.

La répartition de la durée du travail de M. ......, telle que sus-indiquée, pourra être modifiée comme suit : ...... *(préciser les nouvelles répartitions prévues)*.

Cette modification pourra intervenir dans les cas suivants : …… *(préciser)*.

Elle sera notifiée à l'intéressé au moins 7 jours avant son entrée en vigueur, par lettre recommandée avec avis de réception *(sauf dispositions conventionnelles réduisant ce délai, qui doit être alors au minimum de 3 jours ouvrés)*.

M. ...... pourra être amené à effectuer des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé initialement, dans la limite de ...... heures par semaine. Il en sera informé dans un délai de ...... jours *(3 jours ouvrés au minimum)*.

M. ...... ne pourra refuser d'effectuer des heures complémentaires qui lui seront demandées dans la limite et selon les modalités fixées à l'alinéa précédent.

Au-delà de cette limite, son refus ne peut constituer ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 5 - Rémunération

M. ...... percevra une rémunération mensuelle de ...... euros pour l'horaire prévu au présent contrat.

À cette rémunération s'ajoutera, le cas échéant, la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours du mois en sus de l'horaire prévu à l'article précédent.

M. ...... aura droit à tous les avantages, de quelque nature qu'ils soient, d'un salarié à temps complet occupant un emploi identique avec le même niveau de qualification et calculés proportionnellement à son temps de travail.

Article 6 - Ancienneté

Conformément aux dispositions légales, il est expressément précisé que l'ancienneté sera calculée comme si M. ...... avait travaillé à temps complet.

Article 7 - Priorité d'accès au temps plein

M. ...... bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet correspondant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent si un tel emploi venait à être disponible dans la société.

La liste de ces emplois lui sera communiquée dans les conditions suivantes : ...... *(préciser)*.

Dans l'hypothèse où il serait candidat au poste offert, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite sous un délai de ...... jours.

Article 8 - Discrétion et concurrence

M. ...... s'engage à n'exercer aucune activité concurrente de celle de la société pendant toute la durée du contrat de travail.

Il s'engage à observer la plus grande discrétion sur toutes les informations, connaissances et techniques qu'il aurait connues à l'occasion de son travail dans l'entreprise.

Article 9 - Rupture du contrat de travail

M. ...... et la société ...... peuvent rompre l'un et l'autre le présent contrat à tout moment, en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le délai de préavis dû par la société et par M. ...... en cas de rupture est fixé conformément aux dispositions légales *(et à celles de la convention collective de ......)* en fonction de l'ancienneté acquise au moment de son départ de l'entreprise.

Article 10 - Avantages sociaux

La caisse de retraite complémentaire à laquelle M. ...... est affilié est ......

Par ailleurs, il bénéficiera du régime de prévoyance souscrit par l'entreprise et géré par ...... *(nom et adresse de la caisse de retraite et de la caisse de prévoyance)*.

Article 11 – Information sur les accords collectifs

M. …… reconnaît avoir reçu ce jour la notice d'information sur les accords collectifs applicables dans la société. Cette notice d'information est jointe en annexe au contrat de travail.

Article 12 – Liste des annexes éventuelles

Au présent contrat sont annexés les documents ou règlements suivants :
…… *(lister les documents remis)*.

Fait en double exemplaire à ...... , le ......
(Signature des parties précédée de la mention « lu et approuvé »)

Signature du salarié   Signature de l'employeur

Saisissez la « Référence Internet » FSC.02.2.010 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à cette fiche actualisée (voir mode d'emploi page 10)



La bonne méthode

Un salarié est considéré comme travaillant à temps partiel lorsque la durée de son travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- ou à la durée collective du travail fixée par la convention, ou l'accord collectif conclu au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement.

Peu importe que cette durée soit calculée à la semaine, au mois ou à l'année.

Le contrat de travail à temps partiel peut être établi à votre initiative ou à la demande du salarié.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est obligatoirement écrit et comporte les mentions suivantes :

- la qualification du salarié,
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire de travail prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ;
- les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée et la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit des horaires de travail pour chaque journée travaillée ;
- les limites de l'utilisation des heures complémentaires.

La période d'essai ne peut être d'une durée supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

Lorsque sur une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire contractuel, le contrat de travail doit être modifié :

- sous réserve d'un préavis de 7 jours ;
- et sauf opposition du salarié.

Modification de la répartition de la durée du travail

Par ailleurs, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit prendre effet (sauf convention collective ou accord de branche contraire qui peut abaisser le délai à 3 jours ; l'accord collectif doit alors prévoir les contreparties apportées au salarié compte tenu de la réduction de ce délai).

Les heures complémentaires

Vous pouvez demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires. Cependant, elles ne doivent pas dépasser au cours d'une même semaine 1/10e de la durée hebdomadaire de travail prévue dans le contrat de travail. Cette limite peut être portée à 1/3 par une disposition conventionnelle.

Par ailleurs, ces heures ne peuvent avoir pour effet d'élever la durée réelle du travail au-delà de la durée légale (ou conventionnelle).

Les heures complémentaires comprises dans le 10e de la durée hebdomadaire ne donnent pas lieu à majoration de salaire. Celles effectuées au-delà sont en revanche majorées de 25 %.

Vous ne pouvez pas sanctionner le salarié qui refuse d'accomplir des heures complémentaires au-delà de la limite de 1/10e. Il en est de même, à l'intérieur de cette limite, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours à l'avance.

Principe de l'égalité de traitement avec les salariés à temps plein

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment :

- en matière de rémunération, proportionnellement à son temps de travail ;
- pour la détermination des congés payés et des droits liés à l'ancienneté ;

- pour le calcul de l'indemnité de licenciement, proportionnellement au temps de travail accompli.

Les erreurs à éviter

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité supérieure à 2 heures, sauf convention collective ou accord de branche contraire.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps complet nécessite son accord, car cela constitue une modification de son contrat de travail.

Les sanctions possibles

En cas de manquement à vos obligations légales et contractuelles, le salarié peut prendre acte de la rupture du contrat qui sera requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse par le juge. Dans ce cas, vous pouvez être condamné à verser 6 mois de salaire (selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise).

Notre conseil

Si vous n'indiquez pas dans le contrat de travail à temps partiel la possibilité de changer la répartition de la durée de travail (ou les horaires journaliers de travail), le refus du salarié ne peut alors être sanctionné ni constituer un motif de licenciement.

Si le contrat prévoit une telle modification, le refus du salarié ne constitue une faute ou un motif de licenciement uniquement si cela n'est pas compatible :

- **avec des obligations familiales impérieuses ;**
- **le suivi d'un enseignement scolaire ;**
- **avec une autre activité professionnelle.**



Saisissez la Référence Internet FSC.02.2.010 ou la Référence du modèle (exemple : Mod.703) dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder aux rubriques suivantes :

Modèles téléchargeables
Mod.2040 – Contrat de travail à temps partiel sur le mois
Mod.2041 – Contrat de travail à temps partiel modulé (*)
Mod.2042 – Temps partiel : demande d'heures complémentaires de la part de l'employeur
Mod.872 – Passage à temps plein : proposition de l'employeur
Mod.1785 – Avenant au contrat de travail : passage à temps partiel

Pour aller plus loin sur le sujet
FSC.02.2.020 – Contrat de travail à temps partiel sur le mois
FSC.02.2.030 – Contrat de travail à temps partiel modulé (*)
FSC.07.4.010 – Temps partiel : demande d'heures complémentaires de la part de l'employeur
FSC.05.1.030 – Passage à temps plein : proposition de l'employeur
FSC.05.1.040 – Avenant au contrat de travail : passage à temps partiel

Références aux textes officiels de cette fiche

Modèles commentés pour la gestion du personnel

Soyez sûr de la fiabilité de vos écrits et évitez ainsi tout litige avec votre personnel.



Vos avantages

- Vos **écrits sont 100% fiables** en quelques secondes
- **Vous gagnez du temps** en personnalisant et imprimant directement les modèles proposés
- **Vous évitez les erreurs** grâce aux conseils concrets d'utilisation

Les modèles commentés

Tous les mots justes et les formulations à employer pour rédiger sans se tromper

Vous disposez de plus de 500 modèles personnalisables : contrats de travail, lettres, avenants et autres documents concernant la gestion du personnel. Ils sont accompagnés de notes et commentaires pour que vous suiviez simplement les indications :

- la bonne méthode > pour respecter les procédures et les délais légaux ;
- les erreurs à éviter > pour maîtriser les risques que vous encourez ;
- le conseil Tissot > toutes les astuces pour bien rédiger et utiliser le modèle ;
- les références aux textes officiels > pour se reporter à la source ou la mentionner dans vos écrits si besoin (Jurisprudence + Code du travail).

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 4 mises à jour par an directement intégrées dans le corps du texte. Récapitulatif du contenu de chaque mise à jour par e-mail. Plus de 500 modèles commentés. Moteur de recherche par mots-clés. Liens hypertextes vers les articles du Code du travail cités dans le modèle.

• Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 2 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 18 X 21 cm. Environ 1.100 pages (320 modèles). Index de plus de 3.200 mots-clés.

@ Les chiffres et indicateurs clés actualisés

Consultez en accès illimité : les données sociales (SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes...), les aides à l'emploi et le calendrier des obligations sociales.

Le Code du travail en intégralité

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres…

@ Support Internet

Support papier

Voir la fiche produit en ligne



SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

Pour 1 an d'abonnement	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Les modèles commentés	@ (papier)	@
Les mises à jour	@ (papier)	@
Les chiffres et indicateurs clés actualisés	@	@
Le Code du travail	@	@
Les e-news Tissot	@	@
Prix	**204,50 € HT**	**155,00 € HT**
Référence	FS0E	FS0W

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 14 € HT/mois.



www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : Modèles commentés pour la gestion du personnel

Cochez votre choix :

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre DUO** Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : les modèles commentés dans un classeur (mises à jour semestrielles), les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux modèles (mises à jour trimestrielles), au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	FS0E	**204,50**	7,50	30,00	242,00	**273,95**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux modèles commentés (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	FS0W	**155,00**	–	30,00	185,00	**221,26**

Votre mode de paiement :

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)

☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale*: .... Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom*: .... Prénom*: ....

E-mail*: .... Fonction*: ....

Adresse de facturation*: ....

Code postal*: |_|_|_|_|_| Ville*: ....

Adresse de livraison (si différente) : ....

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : ....

Tél.* : .... Fax : ....

Effectif : .... N° SIRET : .... Code N.A.F. : ....

Commentaires : ....

....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique et services). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2010. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.
**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.
Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

RP 0330

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au : 04 50 64 08 08

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



www.editions-tissot.fr